

Ontsluiting werkzoekendenbestand geeft veelzijdige oogst Insteek van 35 proeftuinen blijkt divers

Gemeenten, UWV en uitzendorganisaties zijn in de 35 arbeidsmarktregio's samen hard bezig werkzoekenden uit 'de bestanden' zichtbaar te maken voor de uitzendbranche. Uiteraard om werkzoekenden aan banen te helpen. Het project Ontsluiting Werkzoekendenbestand duurt tot begin 2014. De lessen uit de 35 proeftuinen moeten daarna geborgd voortleven in de publiekprivate samenwerking. Waar staan de partners halverwege het project? Een tussenstand.

Het project Ontsluiting Werkzoekendenbestand fungeert in veel regio's als snelkookpan waarin de publiekprivate samenwerking zich versneld ontwikkelt. Gemeenten, UWV en uitzendorganisaties zetten daarbij nieuwe stappen. Vaak gericht op gezamenlijke en meer vraaggerichte werkgeversdienstverlening.

Samen selecteren

In de praktijk maken gemeenten en UWV vaak nog een voorselectie van 'arbeidsfitte' werkzoekenden uit hun bestand. Daarna maken uitzendbureaus met hun 'werkgevers- en actuele arbeidsmarktbril' een shortlist van kandidaten om te bemiddelen. Het maken van de voorselectie gebeurt op verschillende plaatsen voor het eerst ook gezamenlijk. Dit is een langgekoesterde wens van de uitzendbranche.

Hiervoor werken in Drenthe zes gemeenten, het UWV en zeven uitzendbureaus voor het eerst samen in één systeem. Ze selecteren samen kandidaten, zonder strikte vooraf geformuleerde criteria. Toch komen steeds dezelfde basiskenmerken naar voren. "Iemand moet gemotiveerd zijn, passen bij een werkgever en representatief zijn voor het werk, sociabel zijn en normale werknemersvaardigheden hebben, zoals op tijd komen en hulp kunnen vragen", schetst projectleider Carel Plas.

Nieuw in Drenthe is ook de stap om cv's van kandidaten in Werk.nl te categoriseren op basis van geschiktheid voor specifieke sectoren of beroepen. Flinker vooruitgang, vinden ze bij Broekmann Personeelsdiensten, een van de deelnemende bureaus. "Een prettige voorselectie waardoor wij sneller kunnen schakelen en eerder een kandidaat uitnodigen voor een gesprek", aldus directeur Bennie Broekmann.

Gemeenten en UWV zoeken in Drenthe nadrukkelijk uitzenders met vernieuwende plannen. Die zijn ingediend, maar zeker nog niet massaal. "Mogelijk kunnen uitzendbureaus nog actiever en ondernemender worden", aldus Plas.

Lees [hier een uitgebreid artikel](#) over de aanpak in Drenthe.

Succesfactoren

Heldere afspraken en een goed georganiseerd werkproces zijn ook succesfactoren. Om misverstanden en interpretatieverschillen te voorkomen én als voorwaarde voor goede samenwerking tussen de uitzendorganisaties onderling. Arbeidsmarktregio FoodValley heeft die samenwerking en rolverdeling bewust goed afgebakend. Bijvoorbeeld met een eigen consulent voor iedere uitzendorganisatie per gemeente. "Voor dit project zijn duidelijke keuzes en afspraken gemaakt, met een compact projectteam en hele korte lijnen. Dat werkt goed", prijst Marjolein Thoma, landelijk projectmanager van Met Werk, een samenwerkingsverband van uitzendorganisaties.

In FoodValley organiseren twee uitzendorganisaties trainingen voor werkzoekenden in zeven Utrechtse en Gelderse gemeenten. Zij krijgen sollicitatietips, leren hun cv verbeteren en plaatsen die zelf op Werk.nl. Kandidaten kunnen bovendien een voucher verdienen voor matching via dezelfde uitzendorganisaties. Door haar landelijke perspectief ziet Thoma ook de risico- en succesfactoren in andere regio's. "Gemeenten moeten onderling goed afstemmen, hun bestand kennen en uitzendorganisaties niet als bedreiging zien, maar juist hun toegevoegde waarde inzien en benutten."

Lees [hier een uitgebreid artikel](#) over de aanpak in FoodValley.

Ideale samenwerking

Je kunt de ideale samenwerking vooraf niet uittekenen. Je moet hem in de praktijk samen ontdekken en ontwikkelen, blijkt in veel regio's. In Noord-Limburg hebben ze dit ook ervaren. "Er ontstaat in de praktijk al snel een kruisbestuiving rond concrete vacatures", zegt salesmanager Wendy Keizer van Randstad in Zuidoost-Nederland. "Het bleek voor ons bijvoorbeeld waardevol als we direct kunnen afstemmen met jobcoaches van de gemeente. Een teamleider blijft wel eindverantwoordelijk, maar hoeft niet steeds eerst groen licht te geven."

In Noord-Limburg zoeken gemeenten en UWV langs twee hoofdsporen samenwerking met de uitzendbranche. Een ervaren accountmanager van Randstad is ingehuurd voor marktwerking onder werkgevers. Daarnaast worden intercedenten van negen uitzendorganisaties nadrukkelijk betrokken bij het contact met werkzoekenden. Bijvoorbeeld tijdens workshops die gemeenten voor hen organiseren. Goede focus op samenwerking en bemiddeling van werkzoekenden uit de bestanden blijkt essentieel. "Toen de eerste resultaten tegenvielen, hebben we allemaal een paar tandjes bijgeschakeld", zegt projectleider Kim Werner (gemeente Venlo).

Randstad heeft speciaal voor dit project een extra intercedent vrijgemaakt (28 uur per week). Keizer: "Onze intercedenten deden dit er aanvankelijk 'bij', naast hun reguliere werk. Dat viel tegen. Een project als dit heeft je volle aandacht nodig. Wij hadden de impact wat onderschat. Met een intercedent die kan focussen, gaat het goed. Daarnaast zorgen de gemeenten nu voor scherpere voorselectie van kandidaten."

Lees [hier een uitgebreid artikel](#) over de aanpak in Noord-Limburg.

Werkproces optimaliseren

Naast successen en leermomenten komen in alle regio's uiteraard ook de drempels en uitdagingen voor samenwerking en bemiddeling beter in beeld. De klassieke verschillen uiteraard tussen publieke en private belangen. Die blijken te overbruggen. Ook het uitkeringssysteem dat onvoldoende is afgestemd op flexibele arbeid, werkt vaak belemmerend. Daarnaast worden beperkingen van Werk.nl regelmatig genoemd. Soms terecht, soms onterecht. In de regio Rijnmond is dit vraagstuk onderdeel gemaakt van het project.

De gemeenten Rotterdam en Spijkenisse werken nauw samen met zeven uitzendorganisaties en UWV. Zij onderzoeken samen hoe uitzendbureaus werkzoekenden uit de bestanden beter kunnen matchen. Het werkproces, (on)mogelijkheden van Werk.nl en de kwaliteit van cv's worden belicht. "Wij onderzoeken of en hoe Werk.nl voor uitzendbureaus een geschikt instrument is. Zo ervaren zij dat niet altijd", zegt regionaal projectleider Rick Hardenbol van Werkgeversservicepunt Rijnmond. "Samen bekijken we of die beleving klopt. Moeten zij anders zoeken of zijn er aanpassingen nodig in het systeem? Of allebei?"

De gezamenlijke analyse van het werkproces is een flinke stap vooruit, vindt Bianca Doeve, vestigingsmanager van een Olympia uitzendbureau in Rotterdam. "We zijn goed in gesprek om het gezamenlijke werkproces en de onderlinge samenwerking te verbeteren. We leggen dit ook vast voor goede borging in de toekomst. Ik verwacht hier veel van. De terugkoppeling van onze resultaten naar landelijk niveau – via de Programmaraad – vergroot de slagingskansen ook", aldus Doeve.

Lees [hier een uitgebreid artikel](#) over de aanpak in Rijnmond.

De tijd is rijp

Naast alle lessen, knelpunten en nieuwe ervaringen met publiekprivate samenwerking komt uit de regionale praktijkverhalen nog een interessant signaal naar voren. Veel deelnemers ervaren dat de tijd nu rijp is voor de opbloeiende samenwerking. Broekmann (Drenthe): "Er heeft duidelijk een ommezwaai plaatsgevonden. Het besef groeit dat we het samen moeten doen en zo steeds betere resultaten kunnen boeken." Thoma (FoodValley): "Ik merk dat landelijk ook. Zeker het afgelopen jaar. De groeiende instroom van werkzoekenden is daarbij ook een aanjager. Die stimuleert ook de samenwerking tussen uitzendorganisaties onderling. Niemand kan het probleem alleen oplossen. En nood breekt wet."